

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD)
KABUPATEN CILACAP**

Nurul Hasanah¹, Mutiasari², Sri Hartati³,
Dosen Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satria Purwokerto
e-mail: nurul.hs09@gmail.com

Abstract

Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) Cilacap Regency. The sample in this study were 44 respondents using the census method. The analytical tool used is Multiple Linear Regression Analysis and t test. The results of the analysis are as follows: Partially education has a significant influence on the performance of the employees of the Cilacap Regional Representative Council Secretariat (DPRD), this is evidenced by the t-count value of education (t-count X1) which is greater than t-table ($2.386 > 2.021$). Work discipline partially has a significant effect on the performance of the employees of the Regional Representative Council Secretariat (DPRD) of Cilacap Regency, this is evidenced by the t-count value of work discipline (t-count X2) which is greater than t-table ($2.371 > 2.021$). The work environment partially has a significant influence on the performance of the employees of the Regional Representative Council Secretariat (DPRD) of Cilacap Regency, this is evidenced by the t-count value of the work environment (t-count X3) which is greater than t-table ($3.175 > 2.021$).

Keyword: Education, Work Discipline, Work Environment and Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cilacap. Sampel dalam penelitian ini adalah 44 responden dengan menggunakan metode sensus. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t. Hasil analisis sebagai berikut: Pendidikan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cilacap, hal ini dibuktikan dari nilai thitung pendidikan (thitungX1) yang lebih besar dari ttabel ($2.386 > 2.021$). Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cilacap, hal ini dibuktikan dari nilai thitung disiplin kerja (thitungX2) yang lebih besar dari ttabel ($2.371 > 2.021$). Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cilacap, hal ini dibuktikan dari nilai thitung lingkungan kerja (thitungX3) yang lebih besar dari ttabel ($3.175 > 2.021$).

Kata Kunci: Pendidikan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam setiap organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi dalam bentuk suatu perusahaan.

Oleh sebab itu, tuntutan akan Sumber daya manusia yang berkualitas semakin hari semakin tinggi baik di organisasi pemerintahan maupun di perusahaan, demi meningkatkan mutu pelayanan publik dan profit perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang tidak bisa dilepaskan dalam suatu bentuk organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu menggunakan seluruh perangkat modal dengan optimal untuk mencapai tujuan atau target pencapaian dalam suatu organisasi. Setiap organisasi sebaiknya sangat memperhatikan masalah Sumber daya manusia dan berupaya meningkatkan kualitas Sumber daya manusia dalam organisasinya sehingga apa yang menjadi tujuan bersama dapat dicapai serta mampu bersaing dengan organisasi lain sejenis dalam hal mutu pelayanan. Dijelaskan dalam UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa salah satu tujuan penerapan UU tersebut adalah penyelenggaraan Pemerintahan yang menganut sistim otonomi daerah termasuk peningkatan kinerja pegawai pemerintahan yang luas. Disamping UU tersebut, ada beberapa aturan lainnya yaitu PP No. 42 tahun 2004 tentang kode etik Pegawai Negeri Sipil, serta PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam mendorong pegawai untuk dapat lebih produktif pada sistem karir maupun prestasi kerja. Peningkatan pendayagunaan aparatur pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah peningkatan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat melalui tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan pembangunan, sehubungan dengan hal tersebut diatas maka Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari aparatur pemerintah dan abdi masyarakat senantiasa dituntut mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan abdi masyarakat, kemauan bekerja, disiplin kerja, etos kerja, berkualitas tinggi, motivasi kerja, bahkan menjadi teladan atau panutan bagi lingkungan masyarakat.

Pemerintahan Kabupaten Cilacap sebagai daerah otonom membutuhkan aparatur pemerintahan yang memiliki dedikasi tinggi dan disiplin tinggi serta kinerja pegawai yang baik, seperti Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Ada beberapa faktor yang

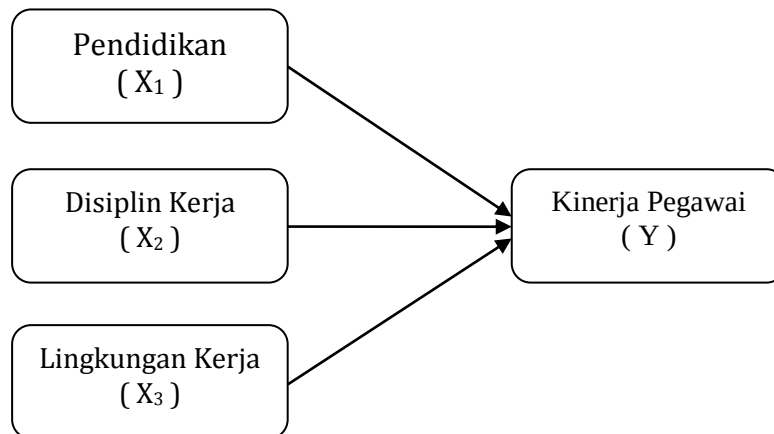
mempengaruhi kualitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi diantaranya adalah Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja

Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Menurut Suparlan (1997) pendidikan juga merupakan suatu proses yang mendorong terwujudnya pemikiran-pemikiran dan tindakan-tindakan kreatif yang menyebabkan terjadinya perubahan dan kemajuan kebudayaan. Dalam dunia kerja sangat diperlukan pendidikan. Kemampuan seseorang tidak datang dengan tiba-tiba, namun diperlukan pendidikan dan pengalaman. Menurut Nawawi (2005) menyatakan bahwa pengalaman masa lalu akan sangat berguna dalam mendukung pengetahuan yang dimiliki bilamana seseorang menghadapi masalah-masalah baru. Tidak jarang ditemukan adanya beberapa orang yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik, secara psikologis mereka belum matang dalam menjalankan tugas yang baru, dan mereka memerlukan waktu tertentu bahkan cukup lama dalam memahami pekerjaan dan seluk beluk organisasinya.

Disiplin kerja menurut Karen (2007) dapat berfungsi sebagai sarana sehingga apabila terjadi suatu kesalahan dapat segera dievaluasi untuk memantapkan jalannya proses peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja menurut Mardiana (2001) lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya dalam peningkatan kinerja pegawai di suatu lembaga pemerintahan. Lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun psikologis akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu lembaga. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik meliputi penataan ruang yang rapi, kebersihan tempat kerja, pertukaran udara yang baik, pengaturan warna dinding yang baik, penerangan yang cukup, dan pengadaan musik atau televisi di setiap ruangan. Lingkungan non fisik meliputi keberadaan ruang ibadah, hubungan yang baik antar pegawai dan pimpinan suatu organisasi pemerintahan.

B. Model Penelitian

Analisis pengaruh pendidikan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

C. Metodologi Penelitian dan Analisis

1. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey.

b. Subyek Penelitian

Yang menjadi subyek penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.

c. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah pendidikan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

d. Sumber Data

- Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian.

- Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari studi pustaka dan sumber lain yang ada hubungannya dengan pihak-pihak yang bersangkutan.

e. Metode Pengumpulan Data

- Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden.

- Studi Pustaka, yaitu metode pengumpulan informasi data yang diperoleh dari referensi pustaka yang ada hubungannya dengan penelitian.

f. Pengambilan Responden

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cilacap yang berjumlah 44 orang. Seluruh populasi tersebut dijadikan responden dalam penelitian, artinya metode yang digunakan adalah metode sensus.

g. Metode Analisis

1. Kinerja Pegawai (Y)

Adapun indikator kinerja pegawai yaitu :

- Kesetiaan
- Prestasi Kerja
- Tanggung Jawab
- Bekerja sama
- Kejujuran

2. Pendidikan (X1)

Adapun indikator Pendidikan yaitu :

- Jenjang Pendidikan dan jurusan
- Salah satu investasi utama
- Memiliki prinsip-prinsip dan nilai-nilai budi yang kuat
- Senang menciptakan hal-hal baru dan menemukan pengalaman-pengalaman baru
- Menjadikan seorang pegawai dapat berpikir secara mandiri

3. Disiplin Kerja (X2)

Adapun indikator disiplin kerja yaitu :

- Melaksanakan pekerjaan sesuai tugasnya
- Ketepatan waktu jam masuk dan pulang
- Patuh terhadap pimpinan
- Pimpinan memberikan contoh yang baik
- Sanksi hukuman

4. Lingkungan Kerja (X3)

Adapun indikator lingkungan kerja yaitu :

- Penerangan Cahaya
- Suhu udara
- Keamanan di tempat kerja
- Kebersihan
- Hubungan antar pegawai

h. Alat analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur instrumen yang akan digunakan.

Uji validitas yang digunakan adalah teknik korelasi product moment dengan rumus (Arikunto, 2006) berikut ini:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

X = skor tiap butir soal

Y = skor total yang benar tiap subyek

N = jumlah subyek

Keputusan uji validitas pada taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) adalah:

$r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item yang digunakan valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item yang digunakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala (Masri Singarimbun dan Effendy, 1989).

Dalam hal ini digunakan rumus "Spearmen Brown" (Supranto J,1992) yaitu:

$$R_{xx} = \frac{2R_1}{1 + R}$$

Keterangan:

R_{xx} : Koefisien Reliabilitas

R : Koefisien Korelasi Product Moment

Jika $R_{XX} \geq$ dari R tabel, berarti kuesioner dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat reliabel.

Jika $R_{XX} \leq$ dari R tabel, berarti kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak memenuhi syarat reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui terjadinya hubungan linier antara variabel bebas dalam model regresi tidak saling berkorelasi. Keputusan uji multikolinieritas didasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

- Besaran Tolerance atau proporsi variabilitas pada sebuah variabel yang tidak dijelaskan oleh variabel lain ($1 - R^2$). Nilai Tolerance yang sangat kecil atau yang mendekati nilai 0.01, artinya adanya multikolinieritas atau inter korelasi antar variabel independen. Bila mendekati 0.99, maka tidak ditemukan adanya multikolinieritas. Adanya multikolinieritas akan mengganggu perumusan koefisien regresi, khususnya bila R^2 besar, dan bila koefisien regresi pada masing - masing variabel tidak signifikan.
- Nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Keputusan hasil uji VIF yaitu:
 $VIF \geq 5$, artinya terdapat gejala multikolinieritas.
 $VIF < 5$, artinya tidak ada gejala multikolinieritas.

b. Linearitas

Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan dengan kriteria pengujian yaitu: (Priyatno, 2008)

Apabila nilai Linearity $< 0,05$ berarti terjadi hubungan linear

Apabila nilai Linearity $> 0,05$ berarti tidak terjadi hubungan linear.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dua variabel bebas baik secara parsial atau secara simultan terhadap variabel terikat (Nawari, 2010). Analisis ini ditentukan berdasarkan persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja
 a = Konstanta
 b₁, b₂, b₃ = Konstanta beta tidak standar variabel X₁, X₂, dan X₃
 X₁, X₂, X₃, = Variabel Bebas
 e = Error

5. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel independen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 – 1. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dari R² yakni nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R² yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2005). Rumus koefisien determinasi penelitian ini didasarkan pada Supranto (2001) berikut ini:

$$R^2 = \frac{b_1\sum X_1 + b_2\sum X_2 + b_3\sum X_3}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R² = Koefisien Determinasi
 Y = Kinerja Guru
 X₁, X₂, X₃ = Variabel Bebas
 b₁, b₂, b₃ = Koefisien garis regresi X₁, X₂, dan X₃

6. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji secara parsial variabel pendidikan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, digunakan uji t dengan rumus (Supranto J, 1992).

$$t = b''_j / S_{b_j}$$

Keterangan :

t = nilai hitung

b_j = koefisien regresi

S_{b_j} = kesalahan baku koefisien regresi

Dengan *degree of freedom* (n-k) dan *level of significant* $\alpha = 0,05/2$,
 maka kriteria hipotesis :

H_0 : $b_j = 0$ artinya secara parsial pendidikan, disiplin kerja, dan
 lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_a : $b_j \neq 0$ artinya secara parsial Pendidikan, disiplin kerja, dan
 lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai

Kriteria pengujian:

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung}$ atau $t_{tabel} < t_{hitung}$

D. Rangkuman Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X_1	X_2	X_3	Y	r_{tabel}	Keterangan
1	0,84	0,483	0,758	0,5	0,297	Valid
2	0,743	0,754	0,711	0,383	0,297	Valid
3	0,953	0,848	0,905	0,332	0,297	Valid
4	0,917	0,899	0,898	0,878	0,297	Valid
5	0,928	0,342	0,647	0,931	0,297	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 1 tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rhitung lebih
 besar dari rtabel maka semua butir pertanyaan pada variabel yang diteliti lebih
 besar dari rtabel (0,297) dan semua item pertanyaan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel}	Keterangan
Pendidikan (X_1)	0,921	0,297	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,663	0,297	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,84	0,297	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,607	0,297	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 2 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada maka semua butir pertanyaan pada variabel yang diteliti lebih besar dari rtabel (0,297). Maka semua pertanyaan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
Pendidikan (X ₁)	3,25
Disiplin Kerjna(X ₂)	2,151
Lingkungan Kerja X ₃)	3,676

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 3 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas nilai VIF lebih kecil dari 5, berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas, model regresi dapat digunakan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Pendidikan (X ₁)	0,48
Disiplin Kerja (X ₂)	0,416
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,183

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja, Pendidikan, dan disiplin kerja lebih besar dari ($\alpha = 0,05$) yang berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model penelitian yang digunakan.

c. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. Linearity	Pengukuran	Ket
Lingkungan Kerja (X ₁)	0	0,000 < 0,05 (5%)	Linear
Pendidikan (X ₂)	0	0,000 < 0,05 (5%)	Linear
Disiplin Kerja (X ₃)	0	0,000 < 0,05 (5%)	Linear

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Dari tabel 5 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai sig. linearity variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,000; variabel pendidikan (X2) sebesar 0,000; dan variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,000. Nilai sig. linearity ketiga variabel tersebut lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas memiliki arah yang linear terhadap variabel terikat. Dengan terpenuhinya persyaratan uji linearitas, maka analisis dapat diajukan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.706	1.928		.834	.409
	Pendidikan (X1)	.205	.131	.429	3.175	.003
	Disiplin Kerja (X2)	.275	.086	.303	2.386	.022
	Lingkungan Kerja (X3)	.416	.116	.245	2.371	.023
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Ringkasan pada tabel 6 di atas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,706 + 0,205 X_1 + 0,275 X_2 + 0,416 X_3$$

Keterangan :

- Konstanta = 1,706 artinya Kinerja Pegawai yang dicapai sebesar 1,706 satuan apabila Pendidikan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sama dengan nol.
- b1 = 0,205 artinya bahwa apabila Pendidikan naik sebesar satu satuan sedangkan Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dianggap tetap, maka nilai kinerja pegawai naik sebesar 0,205 satuan.
- b2 = 0,275 artinya bahwa apabila Disiplin Kerja naik sebesar satu satuan sedangkan Pendidikan dan Lingkungan Kerja dianggap tetap, maka nilai kinerja pegawai naik sebesar 0,275 satuan.

- $b_3 = 0,416$ artinya bahwa apabila Lingkungan Kerja naik sebesar satu satuan sedangkan Pendidikan dan Disiplin Kerja dianggap tetap, maka nilai kinerja pegawai naik sebesar 0,416 satuan.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil perhitungan Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.786	.882

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_3), Disiplin Kerja (X_2), Pendidikan (X_1)

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Dari tabel 7 di atas nampak bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,801, artinya bahwa variabel kinerja pegawai akan dijelaskan oleh variabel Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja sebesar 80,1 persen, sedangkan sisanya sebesar 19,9 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

6. Analisis Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan uji t dapat dilihat dalam tabel berikut :

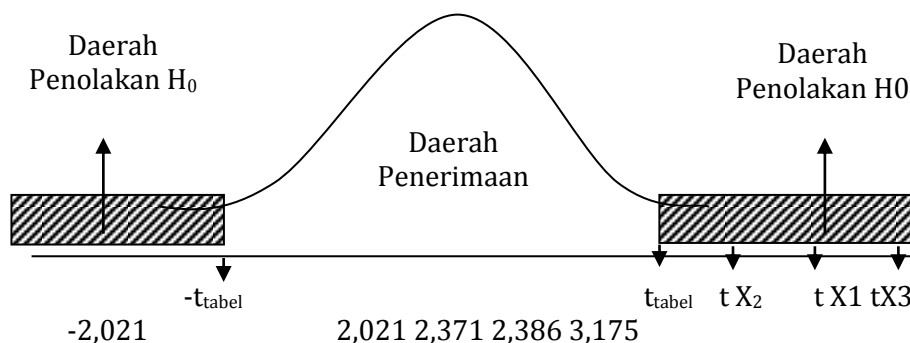
Tabel 8. Hasil perhitungan uji t

Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Keterangan
Pendidikan (X_1)	2,386	2,021	Signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	2,371	2,021	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_3)	3,175	2,021	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Dari tabel 8 diperoleh t_{hitung} dari ketiga variabel bebas tersebut di atas ($X_1 = 2,386$; $X_2 = 2,371$; $X_3 = 3,175$) > $t_{tabel} = 2,021$; maka H_0 ditolak yang artinya secara parsial Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama, kedua dan ketiga yang menyatakan Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap diterima.

Adapun gambar kurva normal uji t hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2. Kurva Normal Uji t (Parsial)

E. Kesimpulan

Pendidikan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cilacap, hal ini dibuktikan dari nilai thitung pendidikan (thitungX1) yang lebih besar dari ttabel (2,386 > 2,021). Oleh karena itu hipotesis pertama menyatakan pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cilacap, diterima.

Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cilacap, hal ini dibuktikan dari nilai thitung disiplin kerja (thitungX2) yang lebih besar dari ttabel (2,371 > 2,021). Oleh karena itu hipotesis kedua menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cilacap, diterima.

Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cilacap, hal ini dibuktikan dari nilai thitung lingkungan kerja (thitungX3) yang lebih besar dari ttabel (3,175 > 2,021). Oleh karena itu hipotesis ketiga menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cilacap, diterima.

implikasi

Guna meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cilacap instansi perlu :

- Kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi supaya ditingkatkan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, selain itu peningkatan pengetahuan dan ketrampilan pegawai melalui pelatihan dan bimbingan teknis

hendaknya lebih diperhatikan oleh pihak pimpinan instansi. Dengan diikutsertakannya pegawai pada pelatihan dan bimbingan teknis, maka diharapkan kinerja pegawai akan meningkat.

- Meningkatkan disiplin kerja dengan jalan mengadakan dan mengaktifkan absensi secara optimal supaya kegiatan operasional dapat berjalan tepat waktu. Misalnya masuk kerja sesuai jam kerja yang ditetapkan, berperilaku sesuai aturan, melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi, sehingga kinerja pegawai baik dan meningkat.
- Meningkatkan lagi lingkungan kerja, baik itu lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, suhu udara dan keamanan maupun lingkungan non fisik seperti hubungan antar pegawai dan suasana kerja, sehingga kinerja pegawai dapat terjaga bahkan lebih meningkat lagi.

Daftar Pustaka

- Anonim. 2004. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps Dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, Jakarta.
- Anonim. 2004. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. Direktorat Jenderal Otonomi Daerah, Jakarta.
- Anonim. 2010. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Jakarta.
- Anonim. 2016. Peraturan Bupati Nomor 85 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap, Cilacap.
- Anonim. 2016. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap, Cilacap.
- Armstrong, M. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariant dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L. 2002. Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke-5 Cetakan ke-3. Erlangga, Jakarta.
- Gie, The Liang. 2000. Administrasi Perkantoran Modern. Liberty, Yogyakarta.
- Gonodiawan. 2011. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia (BCA) Tbk Cabang Cilacap. Skripsi (tidak diterbitkan). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satria Purwokerto.
- Gujarati, Damodar. 2006. Ekonometrika Dasar. Erlangga, Jakarta.
- Hardjanto, Imam. 2012. Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA), Malang.
- Hidayah, Siti. 2015. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Semarang). Skripsi tidak diterbitkan. STIE Dharmaputra Semarang.

- Karen, Daniel. 2007. Developing Effective Discipline Behaviours: The Value of Evidence Based Management. *Business Discipline Review*. Vol. 4. No. 1 Tahun 2007.
- Kusuma, Arta Adi. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. Skripsi tidak diterbitkan. Universitas Negeri Semarang.
- Mardiana T. 2001. Studi Empiris Stressor terhadap Kinerja. *Jurnal Siasat Bisnis (JSB)*. Vol.II, No.6.
- Moekijat. 2005. Manajemen Kepegawaian. Alumni, Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Singodimerjo, Markum. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. SMMA, Surabaya.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi). Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Sukoco, Badri Munir. 2006. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Erlangga, Surabaya.
- Suliyanto. 2006. Metode Riset Bisnis. Andi, Yogyakarta.
- Sumitro. 2002. Pengantar Ilmu Pendidikan. IKIP Yogyakarta, Yogyakarta.
- Suparlan, Parsudi. 1997. "Paradigma Naturalistik Dalam Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif Dan Penggunaannya." Dalam *Jurnal Antropologi* No. 53 1997.
- Supranto, Johanes. 2001. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar. Rineke Cipta, Jakarta.
- Suprpto. 2003. Statistik Teori dan Aplikasi, Jilid II. Edisi 6. Cetakan ketiga.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tirtarahardja, Umar dan La Sulo. 2005. Pengantar Pendidikan. Depdikbud, Jakarta.
- Umar, Husein. 2007, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.